

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

VYUŽITÍ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI NA VOLARSKU

Vedoucí práce: Mgr. Jana Šimečková

Autor práce: Kateřina Kořínková, DiS.

Studijní obor: Sociální a charitativní práce – kombinované studium

Ročník: 3.

2010

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

22. března 2010

.....
vlastnoruční podpis

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Janě Šimečkové
za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

MOTTO

Když je někdo zdravý a chce se mu pracovat, nemusí se na světě ničeho bát.

Gotthald Ephraim Leasing.

Obsah:

Úvod	5
1 Teoretická část	7
1.1 Fenomén nezaměstnanosti.....	8
1.2 Pojmosloví.....	9
1.2.1 Druhy a příčiny nezaměstnanosti.....	9
1.2.2 Formy nezaměstnanosti.....	11
1.3 Důsledky nezaměstnanosti.....	12
1.3.1 Dopady krátkodobé a dlouhodobé nezaměstnanosti.....	12
1.3.2 Riziko sociálního vyloučení a chudoby v důsledku nezaměstnanosti....	14
1.4 Přístup státu k nezaměstnaným.....	17
1.4.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ČR.....	19
1.4.2 Programy k řešení zaměstnanosti.....	22
1.4.3 Veřejná služba.....	22
2 Praktická část	24
2.1 Cíl výzkumu a stanovení hypotéz.....	25
2.2 Charakteristika zkoumaného terénu a souboru.....	28
2.3 Nástroje sběru dat.....	31
2.4 Prezentace výsledků a jejich interpretace.....	33
2.5 Verifikace hypotéz.....	44
Závěr	45
Seznam použitých zdrojů	47
Abstrakt	50
Abstract	51
Přílohová část	52
Seznam příloh	53

Úvod

Již samotným názvem předkládané bakalářské práce *Využití aktivní politiky zaměstnanosti na Volarsku* upřesňuji oblast zájmu, na kterou soustřeďuji pozornost čtenáře. Problematika nezaměstnanosti je aktuálně velmi diskutovaná, a to jak odbornou, tak laickou veřejností. Ve své práci jsem se zaměřila přímo na nezaměstnané občany a zkoumání, do jaké míry využívají stávající nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve svém regionu.

Výše zmíněné téma jsem si zvolila proto, že nezaměstnanost je v naší společnosti velmi rozšířeným fenoménem a zasahuje do mnoha sociálních sfér. Cílem výzkumu, který je prezentován v této práci, je poukázat na řadu sociálních problémů v běžném životě dlouhodobě nezaměstnaných osob. Zaměřuji se na vývoj jejich aktivity a využívání dostupných zdrojů v hledání zaměstnání s ohledem na dobu a četnost jejich evidence na úřadu práce. Sledován je především přístup nezaměstnaných k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, ochota zapojení se do cílených programů na podporu zaměstnanosti. Motivace a chuť nezaměstnaných vykonávat veřejnou službu. Při výzkumu nemůže být opomenut fakt, že mikroregion Volarsko je velmi specifickou oblastí, je zde vysoká sezónní nezaměstnanost, jak v důsledku turistického ruchu, tak i podílem zemědělství v regionu.

Tato bakalářská práce je členěna na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je složena ze čtyř hlavních kapitol. V první kapitole seznamuje čtenáře s fenoménem nezaměstnanosti, druhá kapitola obsahuje základní pojmosloví, třetí kapitola se zabývá důsledky nezaměstnanosti a ve čtvrté kapitole je přiblížen přístup státu k nezaměstnaným.

Práce vychází z teoretických zdrojů zaměřujících se jak na dopady nezaměstnanosti na jedince a jeho blízké okolí, tak na celospolečenské důsledky nezaměstnanosti. Čtenáři bude nastíněno základní pojmoslovím spojované s touto tematikou a bude seznámen s teoretickým členěním nezaměstnanosti do druhů, forem a příčin. Použité teoretické zdroje zdůrazňují problematiku sociálního

vyloučení dlouhodobě nezaměstnaných a spolu s tímto vyloučením popisují fenomén chudoby. Jsou zde popisovány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které se v České republice aplikují v praxi. Zvláštní pozornost je věnovaná rekvalifikacím, které jsou nabízeny dlouhodobě nezaměstnaným osobám, aby zlepšily jejich šance na získání nového zaměstnání. Vedle rekvalifikací jsou zmíněny i cílené programy k řešení zaměstnanosti. Poslední podkapitola se zabývá problematikou realizace veřejné služby.

Výzkum, který jsem uskutečnila na počátku roku 2010, je zaměřen na sledování vyvíjené aktivity nezaměstnaných v hledání zaměstnání, na využívání a znalost dostupných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Technika řízeného rozhovoru s náhodně vybranými nezaměstnanými z mikroregionu Volarsko je doplněna a upřesněna zpracováním statistických údajů ÚP Prachatice, týkajících se dané problematiky. Přednostně sleduje aktivní účast dlouhodobě nezaměstnaných na cílených programech, sloužících k znovu začlenění na pracovní trh (rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa ...). Z rozhovorů je zjišťován aktivní přístup v hledání nového pracovního místa s ohledem na délku nezaměstnanosti dotazovaných. V neposlední řadě je zkoumán aktivní přístup a zájem dotazovaných k výkonu veřejně prospěšných prací a výkonu veřejné služby.

Doufám, že tato práce pomůže rozkrýt problematiku života nezaměstnaných, poukáže na problémy a starosti, se kterými se nezaměstnaní střetávají při hledání nového zaměstnání. Zdůrazní problematiku sociálního vyloučení v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti. Přispěje snad i ke komplexnějšímu vnímání problému tohoto sociálního jevu.

Seznam použitých zkratk

APZ aktivní politika zaměstnanosti	MěÚ městský úřad
ČSÚ Český statistický úřad	MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí
ESF Evropský sociální fond	PPZ pasivní politika zaměstnanosti
IAP individuální akční plán	VPP veřejně prospěšné práce

1 Teoretická část

1.1 Fenomén nezaměstnanosti

Člověk se oproti svému biologickému předchůdci, který byl patrně čistě přírodní bytostí, prosadil jako bytost tvořivá. Stává se tak jediným živočišným druhem, který přizpůsobuje prostředí sobě, a tak přetváří svou aktivitou okolí. Součástí lidské přirozenosti je potřeba přetvářet okolní svět prostřednictvím své činnosti. Zde pak můžeme mluvit o vztahu člověka k práci. Potřeba pracovat je zakotvena v lidské podstatě, protože normální zdravý člověk má vedle hladu a žízně nutkavou potřebu aktivity.¹

„Živá lidská práce téměř po celou dobu existence kultury generovala její evoluci. Instrumentální aktivita totiž spojovala intelektuální i fyzické operace, byla bohatá na tvůrčí prvky, a přestože v ní obvykle dominovala tělesná námaha, formovala kulturní prostředí příznivé pro lidský rozvoj.“²

Nezaměstnanost řadíme mezi jevy, které patří do popředí zájmu naší společnosti. Od třicátých let 20. století je jedním z hlavních témat hospodářské politiky. Ekonomie byla již od počátku svého vývoje nucena reagovat na existenci nezaměstnanosti. Nezaměstnanost nebyla ovšem v popředí zájmu takovou měrou, jak bychom očekávali. Hlavními jevy, na které byla zaměřována pozornost, byly plošně zhoršující se sociální podmínky a rostoucí bída, jež vznikaly v důsledku průmyslové revoluce.³

Platné hospodářsko-právní řády nezaručují občanům právo na poskytnutí práce, což vede k výskytu nezaměstnanosti. Ekonomie považuje za nezaměstnané osoby v produktivním věku splňující dvě hlavní podmínky: nemají placené zaměstnání ani příjem z vlastní činnosti a zároveň aktivně hledají práci s ochotou a schopností do zaměstnání nastoupit.⁴

¹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha:GRADA, 2002, ISBN 80-247-9006-8, s. 14.

² Tamtéž, s. 23.

³ Tamtéž, s. 58.

⁴ Tamtéž, s. 65.

1.2 Pojmosloví

1.2.1 Druhy a příčiny nezaměstnanosti

Vedle zjevně nezaměstnaných registrovaných na úřadech práce, existují i skrytě nezaměstnaní. Tito lidé si placenou práci nehledají ani se neregistrují na úřadech práce jako nezaměstnaní. Velkou část této skryté pracovní síly tvoří dle Buchtové vdané ženy a mladiství, kteří hledání zaměstnání vzdali (v častých případech únikem do jiného statusu – mateřství, cesta do zahraničí) nebo si svépomocí hledají práci přímo u zaměstnavatelů, aniž by se registrovali na úřadech práce. Pro úplnost musíme zmínit fakt, že část zjevně nezaměstnaných může být přímými účastníky v šedé ekonomice. Tuto skutečnost nazýváme nepravou nezaměstnaností. Jedním z dalších druhů nezaměstnanosti je neúplná zaměstnanost. O té hovoříme v případě, kdy osoby musí akceptovat práci na snížený úvazek nebo práci, která plně nevyužívá jejich schopností a pracovního potenciálu.⁵

Velký význam má jak pro jednotlivce, tak pro celou společnost rozdělení nezaměstnanosti na krátkodobou a dlouhodobou. Přesné určení časové hranice je zde sice obtížné, nicméně za krátkodobou nezaměstnanost je všeobecně považována nezaměstnanost trvající do 6 měsíců. Někteří autoři pokládají za dlouhodobou nezaměstnanost až nezaměstnanost trvající od jednoho roku.⁶

Dle příčin dělí Mareš⁷ nezaměstnanost na tyto druhy:

➤ Frikční nezaměstnanost

Na trhu práce se vždy vyskytuje v důsledku mobility pracovníků řada osob bez placeného zaměstnání. Na trhu totiž průběžně dochází k přesunům osob, které jsou vyvolány ekonomickým vývojem či vlastními potřebami osob. Především se jedná o normální změny v zaměstnání, kdy většinou doba nezaměstnanosti bývá kratší a

⁵ KODYMOVÁ, P. Sociální práce s nezaměstnanými, in: MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi*, Praha: Portál, 2005, ISBN 80-7367-002-X, s. 299 an.

⁶ Tamtéž, s. 300.

⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, ISBN 80-90-1424-9-4, s. 18 – 21.

je využita pro hledání nového uplatnění na trhu práce. Za frikční nezaměstnanost můžeme považovat i dobu, v níž hledají své uplatnění nově příchozí osoby na trh práce (mladiství, absolventi). Doba trvání jednotlivých případů frikční nezaměstnanosti se prodlužuje v důsledku nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Dále k tomuto vývoji přispívá zvyšování sociálních příspěvků v nezaměstnanosti.

Srov. Kodymová specifikuje frikční nezaměstnanost jako nezaměstnanost dobrovolnou, kdy zaměstnaná osoba dobrovolně odchází ze svého pracovního místa, aby si našla lepší uplatnění na trhu práce.⁸

➤ **Strukturální nezaměstnanost**

Vlivem změn ve struktuře ekonomiky, rozpadu neefektivních podniků a institucí, vinou likvidace nadbytečných zaměstnanců dochází k tzv. strukturální nezaměstnanosti. Tito nezaměstnaní se vyznačují určitým věkem, kvalifikací a zkušenostmi. Na trhu dochází ke změnám poptávky po určité kvalifikaci. Proto nastávají situace, kdy lidé s určitým zaměřením neodpovídají poptávce a naopak na trhu práce nedochází k uspokojení poptávky. Strukturální nezaměstnanost je dána i změnou pracovních míst v různých odvětvích. Takovýto přesun je zapříčiněn především poklesem poptávky po určitém výrobku. Mezi nezaměstnané v důsledku strukturální nezaměstnanosti patří také pracovníci, kteří byli nahrazeni technologickým pokrokem. V některých případech se může stát, že strukturální nezaměstnanost postihne, mnohdy dlouhodobě, vysoce kvalifikované a na pracovní zkušenosti bohaté osoby, které v důsledku změn výroby ztrácí své uplatnění. I přes jejich dlouhodobou pracovní kariéru o ně najednou nikdo nestojí.⁹

➤ **Cyklická a sezónní nezaměstnanost**

V případě cyklické nezaměstnanosti hovoříme o nezaměstnanosti vzniklé důsledkem hospodářské recese. Jde o jev takřka charakteristický pro devatenácté

⁸ KODYMOVÁ, P. Sociální práce s nezaměstnanými, s. 300.

⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost*, s. 20.

století a počátek století dvacátého. O tomto druhu nezaměstnanosti platí pravidlo nevyvážené poptávky a nabídky na trhu práce, kdy dochází k převýšení poptávky nad nabídkou. Zároveň se jedná o nezaměstnanost vzniklou důsledkem nedostatečné poptávky po zboží. V případě cyklické nezaměstnanosti vyskytující se pravidelně hovoříme o sezónní nezaměstnanosti, která je úzce spojena s přírodním cyklem. Sezónní nezaměstnaností bývají postiženi především lidé zaměstnaní v zemědělství, stavebnictví, ale také na úseku služeb spojených s turistikou.¹⁰

1.2.2 Formy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost ze sociálního pohledu tvoří určité formy:¹¹

- a) latentní – při této formě nezaměstnanosti nejsou plně využívány dostupné pracovní síly, pracovníci jsou nuceni pracovat ve zkrácené pracovní době;
- b) dočasnou – tato nezaměstnanost se týká pouze těch osob, které si v krátké době od ztráty zaměstnání nacházejí nové pracovní uplatnění;
- c) stagnativní – část nezaměstnaných dlouhodobě a bez výsledku hledá zaměstnání a postupně ztrácí naději, že nové pracovní uplatnění nalezne;
- d) dobrovolnou – forma týkající se nezaměstnaných, kteří by práci nalézt mohli, ale nabízené pracovní podmínky odmítají;
- e) nepředvídatelnou – jde o nezaměstnanost vznikající v důsledku nečekaných ekonomicko-politických změn, kterým se ekonomika daného státu nestačí v krátké době přizpůsobit;
- f) cyklickou – zmiňovaná nezaměstnanost je způsobována nerovnoměrným, cyklickým vývojem ekonomiky;
- g) strukturální – nezaměstnanost vzniká v důsledku nepřizpůsobení se nárokům a požadavkům na profesní a kvalifikační složení pracovních sil na trhu práce.

¹⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost*, s. 21.

¹¹ NOVÝ, I. a kol. *Sociologie pro ekonomy*, Praha: GRADA, 1997, ISBN 80-7169-433-9, s. 131.

1.3 Důsledky nezaměstnanosti

„Zhroutil se naděje, že poválečná moderní průmyslová společnost bude schopna vstřebávat stále širší vrstvy obyvatelstva. Rozhodující role však ekonomice a trhu práce zůstala přisouzena: právě ekonomické postavení lidí je chápáno jako primární a určující i pro sociální a kulturní situaci lidí na okraji.“¹²

K životu v naší kultuře neodmyslitelně patří práce, lidská práce, která má ohromný vliv na společenský život jedince. Nezaměstnaní pak logicky pociťují nejen pokles své životní úrovně, ale i narušené společenské vztahy, včetně vztahů rodinných. *„Nezaměstnaní mají menší prostor pro přijímání zásadních rozhodnutí o svém životě a menší šanci rozvoje nových dovedností. Ztráta zaměstnání neznamena jen sociální izolaci, ale i celkový pocit bezmoci tváří v tvář vlastnímu osudu.“¹³*

V současné době platí, že se dlouhodobá nezaměstnanost velmi rozšířila a její průměrná délka se prodlužuje. Svým charakterem nepříznivě působí na společnost, stává se politickým, sociálním a hospodářským problémem. Platí totiž, že čím déle jsou lidé nezaměstnaní, tím se jejich šance a naděje na získání nové práce snižují. Dopady nezaměstnanosti nepostihují pouze osoby, které své placené zaměstnání ztratily. Ve skutečnosti se ztráta zaměstnání negativně dotýká mnohem většího počtu osob, než bychom na první pohled mohli usuzovat ze statistik úřadů práce. Nelze totiž opomenout rodinné příslušníky dotyčných nezaměstnaných osob.¹⁴

1.3.1 Dopady krátkodobé a dlouhodobé nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost v širším kontextu může být chápána i kladně, protože přispívá k udržování rovnováhy na trhu práce. Oproti tomu dlouhodobá

¹²SEDLÁKOVÁ, L. Proměny hranic v moderní společnosti, in: SIROVÁTKA, T. (ed.) *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*, Brno: Masarykova univerzita, 2002, ISBN 80-210-2791-6, s. 26.

¹³MAREŠ, P. *Nezaměstnanost*, s. 74.

¹⁴Tamtéž, s. 79.

nezaměstnanost představuje vysokou ekonomickou a sociální zátěž pro jedince i celou společnost.¹⁵

Ohroženou skupinou osob na trhu práce se stávají nekvalifikovaní pracovníci, ale také ženy, neboť mateřstvím a péčí o děti přerušují svou pracovní kariéru. Oba tyto případy lze považovat za určitý typ skryté nezaměstnanosti. Mezi marginalizované na trhu práce se mohou snadněji zařadit osoby před důchodovým věkem či osoby se zdravotním znevýhodněním. Nelze opomenout určitá etnika, pro která je dlouhodobá nezaměstnanost charakteristická.¹⁶

V současné době je v České republice většina dlouhodobě nezaměstnaných zastoupena z řad nedostatečně kvalifikovaných pracovníků. Do této skupiny nezaměstnaných patří často mladí obtížně vzdělavatelni lidé s nevalným zájmem o zaměstnání. Tato skutečnost je dána mimo jiné zvýšenou soutěživostí na trhu práce¹⁷

Vývoj masové nezaměstnanosti zaznamenal určité negativní ustálení. Jedná se o extrémní nerovnoměrné rozložení nezaměstnanosti mezi specifické skupiny osob, jejichž materiální i nemateriální zdroje byly vždy omezeny. Především se však jedná o zvyšování počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob. Krátkodobá i dlouhodobá nepružnost trhu práce (na straně nezaměstnaných nedostatek informací o možnostech uplatnění na trhu práce), rozdíl mezi složením poptávky a nabídky práce (na straně nezaměstnaných nedostatek dovedností a vědomostí požadovaných od zaměstnavatele) prodlužují dobu trvání nezaměstnanosti. Další příčinou tohoto nežádoucího jevu je neochota nezaměstnaných k profesní či prostorové mobilitě a překážky stavějící se této mobilitě do cesty.¹⁸

¹⁵ MAREŠ, P. SIROVÁTKA, T. Marginalizace na trhu práce a materiální deprivace nezaměstnaných, in: SIROVÁTKA, T. (ed.) *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*, Brno: Masarykova univerzita, 2004, ISBN 80-210-3455-6, s. 61.

¹⁶ SIROVÁTKA, T. (ed.) *Sociální exkluze*, s. 63.

¹⁷ KODYMOVÁ, P. Sociální práce s nezaměstnanými, in: MATOUŠEK, O. (eds.) *Sociální práce*, s. 302.

¹⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost*, s. 44.

Pro společnost i pro nezaměstnané jedince znamená dlouhodobá nezaměstnanost velkou zátěž s mnoha nepříznivými dopady. Sociální následky dlouhodobé nezaměstnanosti se u jedince dotýkají prostřednictvím snížení životní úrovně, růstu napětí v jeho rodině či prostřednictvím interpersonálních vztahů. Dlouhodobě nezaměstnaní trpí depresemi, ztrácejí motivaci a zažívají pocit bezmoci. Ve společnosti se pak následky odrážejí ve zvyšování nároků na státní rozpočet (dávky v nezaměstnanosti, pomoc v hmotné nouzi, ztráty na neodvedených daních a daňových úlevách). Proto se v důsledku nárůstu sociálně patologických jevů a nestabilitě společnosti ocitá dlouhodobá nezaměstnanost v centru pozornosti.¹⁹

1.3.2 Riziko sociálního vyloučení a chudoby v důsledku nezaměstnanosti

Dlouhodobě nezaměstnaní mají tendenci uzavírat se do specifických sociálních skupin, kde si tvoří své vlastní normy a hodnoty. Vymanění se z tzv. pastí nezaměstnanosti je velmi obtížný a náročný proces. Překážky v opětovném zařazení se do společnosti lze pozorovat jak uvnitř skupin nezaměstnaných, tak ve vztahu většinové populace k nim. Pro část nezaměstnaných se nezaměstnanost stává životním stylem, s nímž se ztotožňují a nevyvíjí aktivní snahu hledat nové pracovní uplatnění.²⁰

Dle Buchtové je nezaměstnanost příčinou nárůstu sociální izolace jedince, pokles jeho sebedůvěry a snížení pocitu vlastní hodnoty. U dlouhodobě nezaměstnaných dochází k depresi, fatalismu až k apatii.²¹ Vyloučení jedince z jednoho systému s sebou přináší další vyloučení z řad ostatních systémů (bez dostačující kvalifikace, lze jen těžko získat dobře placené zaměstnání). Sociální exkluze je vnímána především jako vyloučení z určité kvality života, kterou společnost vnímá jako standard. K exkluzi dochází nejčastěji v důsledku vyloučení

¹⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost*, s. 47.

²⁰ KUCHAR, P. *Trh práce*, Praha: Karolinum, 2007, ISBN 978-80-246-1383-3, s. 115.

²¹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*, s. 82.

z trhu práce, ať už jde o nezaměstnanost či odsunutí na sekundární trh práce nebo časté střídání placeného zaměstnání.²²

Jednou ze tří příčin chudoby je dle Sirovátky trh práce a rizika s ním spojená, a to například nestabilita zaměstnání, výdělku aj. Chudobu domácností ovšem neovlivňuje pouze trh práce jako takový, ale mnoho dalších faktorů, mezi které patří životní náklady a celkové příjmy. Dlouhodobá nepřítomnost na pracovním trhu nemusí s sebou vždy nést riziko chudoby či sociální vyloučení. Záleží na individuálních možnostech osob a na jejich sociálním začlenění ve společnosti. Určitou kompenzaci mohou poskytovat systémy sociální ochrany.²³

Dle Matouška nezaměstnanost vysoce koreluje s chudobou, mezi chudým lidmi u nás tvoří dlouhodobě nezaměstnaní nejpočetnější skupinu. *„Reakce na chudobu vychází z myšlenky, že každý jednatlivec, případně každá rodina potřebuje určité množství materiálních zdrojů a služeb, aby mohla důstojně žít.“* Jiný pohled na chudobu srovnává postavení jednotlivců a rodin s průměrným standardem většiny osob v daném státě. V případě výrazně nižších příjmů než jsou průměrné lze mluvit o chudobě.²⁴

Pro nezaměstnaného a jeho rodinu znamená nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti, nebo dokonce jen ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného minimálního příjmu velké snížení životní úrovně, i přesto, že nízký životní standard není vázán pouze na nezaměstnanost. Avšak téměř vždy jsou finanční potíže osob žijících z podpor v nezaměstnanosti velmi vysoké. Především dlouhodobá nezaměstnanost dostává osoby i jejich celé rodiny do finanční tísně, chudoby a nouze. Finanční a existenční situace nezaměstnaného i jeho rodiny se v poměru k trvání nezaměstnanosti velmi horší.²⁵

Status nezaměstnaného, přiřazený společností, je sice považován za podřadný, přesto z něj plyne řada povinností a očekávání jak ze strany veřejnosti, tak i ze

²² MAREŠ, P. Marginalizace, sociální vyloučení, in: SIROVÁTKA, T. (ed.) *Menšiny*, s. 18.

²³ SIROVÁTKA, T. (ed.) *Menšiny*, s. 41 an.

²⁴ Tamtéž, s. 81.

²⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost*, s. 75-76.

strany státní moci. Od nezaměstnaného se očekává jejich plnění i přes jeho finanční a emocionální problémy. Nezaměstnaný je za svou situaci odpovědný, a proto se od něj očekává iniciativa směřovaná ke změně jeho situace, která je považována za nežádoucí. Pokud nezaměstnaný nenachází práci, je na něj nahlíženo jako na neschopného a líného.²⁶

²⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost*, s. 92.

1.4 Přístup státu k nezaměstnaným

Systémy pojištění proti sociálním rizikům jsou převážně postaveny na ekonomické aktivitě pojištěnce. Proto je pojištění pro případ nezaměstnanosti zvláště choulostivou oblastí. Ke krytí rizik krátkodobé nezaměstnanosti přistupují jednotlivé evropské země téměř shodně. Všechny byly v první řadě zaměřeny na pomoc krátkodobě nezaměstnaným. S rostoucí dobou nezaměstnanosti se přístupy jednotlivých států výrazněji odlišují ve způsobech a úrovni zabezpečení v nezaměstnanosti.²⁷

Obecně existují dva typy pojištění v nezaměstnanosti. Nejčastěji aplikovaným typem je systém postavený na povinném placení příspěvků pojištění. Převážná většina systémů podpor v nezaměstnanosti předpokládá, že pojištěnec nejprve po určitou dobu odvádí pojistné, až poté mu vzniká právo na čerpání v případě nezaměstnanosti. V rámci Evropy můžeme sledovat rozdíly jak ve výpočtech výše podpory, tak v době, po kterou má nezaměstnaný nárok na finanční pomoc v nezaměstnanosti.²⁸

V dnešní době se prakticky všechny evropské sociální systémy potýkají s dvěma hlavními problémy. Prvním z nich je již zmiňovaná orientace na krátkodobou nezaměstnanost, což vysvětluje prudký nárůst osob bez nároku na podporu v nezaměstnanosti. Druhý problém spočívá v tom, že systémy jsou založené na příspěvcích z pojištění, a proto se při rostoucí nezaměstnanosti rozevírají nůžky mezi příjmy a výdaji na politiku zaměstnanosti.²⁹

Je evidentní, že aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je na rozdíl od pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ) přínosnější. Náplní PPZ je pouze vyplácení sociálních dávek, naproti tomu APZ je prevencí proti nadměrnému zatížení dalších systémů sociálního zabezpečení. Aby nástroje APZ byly účinné, je potřeba efektivně nakládat s finančními prostředky směřujícími ke zvýšení zaměstnanosti.

²⁷ KELLER, J. *Soumrak sociálního státu*, Praha: SLON, 2006, ISBN 80-86429-41-5, s. 63.

²⁸ Tamtéž, s. 64.

²⁹ Tamtéž, s. 65.

V praxi má ovšem nastavená výše dávek pro nezaměstnané demotivační účinek, neboť příliš nenuť nezaměstnané aktivně hledat placené zaměstnání.³⁰

Stát prostřednictvím úřadů práce mapuje situaci na pracovním trhu. Úřady práce působí ve svém správním obvodu, který je totožný s územním obvodem bývalých okresů. Úřady práce zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti a spolupracují s dalšími orgány státní správy a se zaměstnavateli na opatřeních rozvíjejících trh práce. Zajišťují a podporují řadu projektů zaměřených na usnadnění vstupu pracovníků na trh práce. Poskytují dávky v nezaměstnanosti, podporují osoby účastnící se rekvalifikačních kurzů, podávají informace o volných pracovních místech nejen na domácím trhu práce. Úřady práce dále organizují rekvalifikační kurzy, podporují zřizování nových pracovních míst a jinými způsoby rozvíjí aktivní politiku zaměstnanosti. V některých případech spolupracují s neziskovými organizacemi, které svou činnost zaměřují na problematiku oblast nezaměstnanosti. Úřady práce zřizují informační a poradenská střediska pro volbu povolání, která svou pozornost soustřeďují na mládež. Úřad práce eviduje volná pracovní místa. Eviduje zájemce o zaměstnání, uchazeče o zaměstnání, osoby se zdravotním znevýhodněním a další skupiny, které na trh práce vstupují či mohou vstoupit. Směrem ke klientům se zdravotním postižením vyvíjí zvýšenou péči, sestavuje s nimi individuální plány pracovní rehabilitace. Úřad práce vyplácí mimo jiné příspěvek zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením.³¹

Dle západoevropského vzoru jsou v ČR organizovány tzv. Job kluby a Start kluby. Tyto kluby pomáhají nezaměstnaným v získávání dovedností, které jim zvyšují šance na získání zaměstnání. Převážně se jedná o nácvik psaní životopisu, zvládnutí přijímacího pohovoru a další dovednosti. Problémovou skupinu nezaměstnaných tvoří mladiství, kteří nemají vzdělání ani kvalifikaci. Úřady práce

³⁰ KUCHAR, P. *Trh práce*, s. 164.

³¹ MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální služby*, s. 80.

nejsou schopny vykompenzovat chybějící znalosti, dovednosti a návyky, které lidé získávají v průběhu školní docházky.³²

1.4.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v ČR

Zákon o zaměstnanosti³³ vymezuje prostřednictvím opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Financování a kontrolu hospodaření s vynakládanými prostředky na APZ zajišťuje stát. Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí souhrn opatření, které vedou k zajištění co nejvyšší úrovně zaměstnanosti. MPSV a úřady práce aplikují opatření aktivní politiky dle potřeb a situace na trhu práce. Při uplatňování nástrojů APZ mohou spolupracovat s dalšími subjekty.³⁴

Výčet nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti také patří poradenství, které je zabezpečováno úřady práce. Mezi cíle poradenství patří zjišťování osobních a kvalifikačních předpokladů mladých lidí pro volbu budoucího povolání. Dalšími činnostmi poradenství je mapování potenciálu nezaměstnaných osob, důležité pro zprostředkování vhodného zaměstnání. Zvýšená péče je zde věnována osobám se zdravotním postižením. Mezi důležité a účinné prostředky ke zvýšení šance nezaměstnaných nalézt nové pracovní uplatnění patří cílené programy k řešení zaměstnanosti.³⁵

³² MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální služby*, s. 81.

³³ Zákon č. 435/2004 Sb. *o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*.

³⁴ Tamtéž, § 104.

³⁵ Tamtéž, § 105.

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace. Může se jednat i o zvyšování, rozšiřování a prohlubování kvalifikace stávající. Rekvalifikace napomáhá i v obnovení a udržení dosavadních znalostí a dovedností. Při hledání vhodné rekvalifikace se přihlíží na dosavadní profesní znalosti, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti osoby, která má být do rekvalifikačního kurzu přijata.³⁶

Na rekvalifikaci není právní nárok. Úřad práce zabezpečuje rekvalifikaci pro uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Rekvalifikace realizuje v rámci svého územního obvodu s přihlédnutím na potřeby trhu práce, vychází z profesní struktury nově vznikajících pracovních míst. Uskutečnění rekvalifikace probíhá na základně písemné dohody mezi příslušným úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Úřad práce může písemnou dohodu o rekvalifikaci uzavřít i se zaměstnavatelem, pokud je to v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.³⁷

Investiční pobídky

Tento nástroj aktivní politiky je zaměřen na zaměstnavatele. Zaměstnavateli je poskytována finanční podpora k zřízení nového pracovního místa. Finanční podpora na rekvalifikace a školení nových zaměstnanců. Investiční pobídky podléhají zvláštnímu právnímu předpisu. Hmotnou podporu poskytuje MPSV.³⁸

Veřejně prospěšné práce

Jedná se o práci časově omezenou, spočívající převážně v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací. Pracovní činnost je směřována ve prospěch obcím a obecně prospěšným institucím. Tyto práce lze vykonávat v maximální době dvanácti po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i

³⁶ Vyhláška MPSV ČR č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

³⁷ Letáček, srovnej Příloha č. 1v této práci.

³⁸ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 111.

opakovaně. Pracovní příležitosti vytváří na základě dohody úřad práce se zaměstnavatelem, přičemž úřad práce poskytuje příspěvky stanovené dle zákona.³⁹

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelné pracovní místo je zřizováno zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce. Takováto pracovní příležitost je určena pro uchazeče o zaměstnání, kterým není možné zajistit jinými způsoby pracovní uplatnění. Za společensky účelné pracovní místo je považováno i pracovní místo, které si uchazeč sám zřídil za účelem samostatné výdělečné činnosti. Zřízení místa musí předcházet písemná dohoda s příslušným úřadem práce. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytovat příspěvek.⁴⁰

Příspěvek na zapracování

Pokud zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči, může mu úřad práce poskytnout příspěvek. Úřad práce poskytuje příspěvek na základě písemné dohody se zaměstnavatelem. Poskytování příspěvku je omezeno na maximální dobu 3 měsíců.⁴¹

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Na základě uzavřené dohody může úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek, pokud zaměstnavatel nemůže svým zaměstnancům zajistit práci v rozsahu stanovené týdenní doby z důvodu přechodu na nový podnikatelský program. Příspěvek je určen na částečnou úhradu ušlé mzdy. Měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance může dosáhnout nejvýše poloviny minimální mzdy. Poskytování příspěvku je omezeno na maximální dobu 6 měsíců.⁴²

³⁹ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 112.

⁴⁰ Tamtéž, § 113.

⁴¹ Tamtéž, § 116.

⁴² Tamtéž, § 117.

1.4.2 Programy k řešení zaměstnanosti

Dle Buchtové jsou nezaměstnaní lidé často odsunuti na okraj společnosti, kde je jim dáváno najevo, že jsou nepotřební. Tito lidé mají pocit, že nikam nepatří. Psychologické intervenční programy si kladou za cíl zmírňování stresu nezaměstnaných, podněcování a motivaci k aktivitě, flexibilitě a k sebejistotě.⁴³

Problémy spojené se zaměstnaností, které se dotýkají jak obcí, tak krajů i celého státu, jsou řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů. Problematikou zaměstnanosti se zabývají také programy, které jsou financovány ze Strukturálních fondů Evropské unie. Do cíleného programu lze zahrnout veškerá opáření, která zlepšují možnosti jednotlivých nezaměstnaných či skupin nezaměstnaných uplatnit se na trhu práce. Součástí programu jsou pevně stanovené podmínky pro jeho realizaci. Schvalování cílených programů celostátního charakteru je plně v kompetenci vlády České republiky. Programy obecního, okresního a krajského charakteru podléhají ministerstvu.⁴⁴

Úřady práce jsou oprávněny při plnění cílených programů spolupracovat i s jinými subjekty. Realizaci těchto programů mohou úřady práce na základě písemné smlouvy přenechat jiným právnickým či fyzickým osobám. Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je ujednání o výši finanční odměny za realizaci.⁴⁵

1.4.3 Veřejná služba

Novela zákona (od 1. 1. 2009) vymezuje veřejnou službu jako pomoc obci v činnostech, které jsou v jejím zájmu. Jedná se především o zlepšování životního prostředí v obci, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoc v oblasti kulturního rozvoje a sociální péče. Před zahájením výkonu veřejné služby uzavírá osoba s obcí písemnou smlouvu, kde se vymezí předmět a doba výkonu

⁴³ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*, s. 119.

⁴⁴ Zákon č. 435/2004 Sb. *o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*, § 120.

⁴⁵ Tamtéž.

práce, jakož i místo výkonu práce. Zadavatelem je obec, za tuto pracovní činnost nenáleží osobě žádná odměna. Do veřejné služby se mohou zapojit jen lidé, kteří jsou příjemci dávky ze systému pomoci v hmotné nouzi (tj. příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení, mimořádná okamžitá pomoc).⁴⁶

Obce nejsou ze zákona povinny organizovat veřejnou službu, proto záleží na rozhodnutí obce, zda veřejnou službu bude organizovat či nikoli. Institut veřejné služby rozšiřuje možnosti (vedle veřejně prospěšných prací, dobrovolnické služby apod.) zachování pracovních dovedností a sociální integrity u dlouhodobě nezaměstnaných.⁴⁷

Výkon veřejné služby, v rozsahu minimálně dvacet hodin měsíčně, je u osob dlouhodobě nezaměstnaných a pobírajících dávky v hmotné nouzi považován za snahu zvýšit si příjem vlastní prací. Tato snaha je následně zohledněna při výpočtu příspěvku na živobytí. Osobám, které splňují podmínky pro výkon veřejné služby a zároveň pracovat odmítají, je od července 2009 vypláceno pouze existenční minimum.⁴⁸

Při zřizování veřejné služby napomáhá obci úřad práce. Na základě písemné žádosti může obcím poskytnout MPSV ČR dotaci na pojistné kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo jí bude způsobena. Obce pro zajištění veřejné služby zřizují pracovní místa koordinátorů veřejné služby. Obec s příslušným úřadem práce může uzavřít písemnou dohodu o vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací, tyto pracovní místa mohou být dotována dle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V jiném případě může být obci poskytnut příspěvek na zapracování zaměstnanců, kteří veřejnou službu organizují.⁴⁹

⁴⁶ Zákon č. 111/2006 Sb. *o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů*, § 18.

⁴⁷ NEČAS, P. Veřejná služba, <http://www.mpsv.cz/cs/6242>, poslední aktualizace 6. 2. 2009, MPSV, cit. 20. 2. 2010.

⁴⁸ Veřejná služba zaujala stovky lidí, <http://www.mpsv.cz/cs/7692>, poslední aktualizace 7. 10. 2009, MPSV, cit. 20. 2. 2010.

⁴⁹ Veřejnou službu mohou obce využít při úklidu zasněžených chodníků, <http://www.mpsv.cz/cs/8167>, poslední aktualizace 27. 1. 2010, MPSV, cit. 21. 2. 2010.

2 Praktická část

2.1 Cíl výzkumu a stanovení hypotéz

Cíl výzkumu

Cílem výzkumu realizovaného v rámci této bakalářské práce je zjistit, zda dlouhodobě nezaměstnaní v mikroregionu Volarsko využívají nabízených možností aktivizace, tj. výkonu veřejné služby, veřejně prospěšných prací či zapojení se do jiných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Stanovený cíl výzkumu bude provázen hledáním souvislostí sledovaného jevu prostřednictvím následujících předpokladů:

Stanovení hypotéz a jejich zdůvodnění

Hypotéza č. 1 (dále jen H 1):

H 1 Předpokládám, že dlouhodobě nezaměstnaní vědí o nabízených nástrojích aktivizace v rámci politiky zaměstnanosti a většina se do nich zapojuje.

Zdůvodnění:

Jádro úspěšnosti APZ tkví dle Kuchaře v ochotě nezaměstnaných využívat dostupné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Nejdůležitější je osobní přístup a motivace těchto nezaměstnaných nalézt opět pracovní uplatnění.⁵⁰

Nejnámějším nástrojem APZ jsou rekvalifikace, které zlepšují uplatnění na trhu práce. Během účasti na rekvalifikaci vzniká po celou dobu uchazeči o zaměstnání nárok na podporu ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Řada nezaměstnaných o rekvalifikace projevuje zájem.⁵¹

⁵⁰ KUCHAR, P. *Trh*, s. 163.

⁵¹ Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v roce 2009, <http://www.mpsv.cz/cs/6853>, poslední aktualizace 22. 4. 2009, MPSV, cit. 26. 2. 2010.

ÚP Prachatice věnoval při realizaci APZ v roce 2009 nejvíce pozornosti znevýhodněným uchazečům o zaměstnání, tj. dlouhodobě nezaměstnaným. Cílem bylo každému uchazeči o zaměstnání nabídnout buď pracovní místo, nebo rekvalifikaci, poradenskou, či jinou pomoc v rámci opatření APZ, nebo individuální akční plán (IAP). V maximální možné míře realizoval ÚP rekvalifikace. V roce 2009 ÚP Prachatice podpořil zapojení do realizace APZ 977 osob.⁵²

„Na státní politiku zaměstnanosti bylo v okrese vyplaceno celkem 95 344 911,57 Kč, z toho na aktivní politiku zaměstnanosti 16 455 349,27 Kč (APZ) a 14 746 709,10 Kč (ESF včetně projektu „Vzdělávejte se!“), což dohromady činí 31 202 058,37 Kč (tj. 32,7 %). Na pasivní politiku bylo v okrese vyplaceno 64 142 853,20 Kč (tj. 67,3 %).“⁵³

Přehled APZ dle regionů

Region	Výdaj APZ	% APZ	Počet ekonomicky aktivních obyvatel	Celkový počet obyvatel
Prachaticko	15 070 524,62	48,3	12 079 (46,4%)	23 380 (45,5%)
Vimpersko	10 019 106,-	32,1	8 728 (33,6%)	17 763 (34,6%)
Volarsko	4 368 271,75	14,0	3 233 (12,4%)	6 294 (12,2%)
Netolicko	1 744 156,-	5,6	1 979 (7,6%)	3 959 (7,7%)
Celý okres	31 202 058,37	100	27 184 (100%)	51 396 (100%)

Statistické údaje ÚP Prachatice.

⁵² Zpráva Úřadu práce v Prachaticích o situaci na trhu práce 2009, http://portal.mpsv.cz/sz/local/pt_info/statistiky/zprsituace/ptokres1209_zk.pdf, poslední aktualizace 1. 2. 2010, ÚP Prachatice, cit. 11. 3. 2010.

⁵³ Tamtéž. s. 62.

Hypotéza č. 2 (dále jen H 2):

H 2 Domnívám se, že o veřejnou službu a o veřejně prospěšné práce neprojevují dlouhodobě nezaměstnaní zájem.

Zdůvodnění:

Sirovátka uvádí, že zejména u málo kvalifikovaných osob převažuje pasivní strategie, kdy nezaměstnaní vyčkávají na nejvýhodnější nabídku a berou v potaz další aspekty nabízeného zaměstnání (dojíždění, délka pracovní doby apod.). Jedná se o důsledek pasti nezaměstnanosti, proto nedostatek finančních prostředků nemusí nutně vést k aktivnímu hledání práce.⁵⁴

ÚP Prachatice v roce 2009 v rámci realizace aktivní politiky zaměstnanosti přistupoval k veřejně prospěšným pracím (VPP) jako k spíše doprovodnému nástroji APZ. VPP jsou časově omezené pracovní příležitosti, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.⁵⁵

Veřejně prospěšné práce v okrese Prachatice

VPP	k 31.12.2008	K 31.12.2009
Počet míst celkem	22	54
Počet umístěných uchazečů celkem	20	38
Počet vytvořených míst od počátku roku	82	171
Počet umístěných uchazečů od počátku roku	87	183

Statistické údaje ÚP Prachatice.

⁵⁴ MAREŠ, P. SIROVÁTKA, T. Marginalizace na trhu práce a materiální deprivace nezaměstnaných, in: SIROVÁTKA, T. (ed.) *Sociální exkluze*, s. 72.

⁵⁵ Zpráva, s. 41.

2.2 Charakteristika zkoumaného terénu a souboru

Terén

Správní obvod obce s rozšířenou působností Prachatice se nachází v jihozápadní části kraje. Jeho zvláštností je, že sousedí na jihu a jihozápadě se dvěma státy, a to s Rakouskem a Spolkovou republikou Německo.⁵⁶ Poloha okresu v podhorské a horské oblasti, stále ještě relativně čisté ovzduší, velké lesní plochy a klid vytvářejí příznivé podmínky pro rekreaci. Snaha o zachování přírodního prostředí se odrazila ve zřízení Národního parku Šumava (rozloha 685 km² - včetně části Plzeňského kraje) a Chráněné krajinné oblasti Šumava (rozloha 999 km²). Charakter přírodního prostředí okresu umožňuje především pěší turistiku a cykloturistiku, návštěvy kulturních památek a přírodních pozoruhodností. V zimním období jsou zde velmi dobré podmínky pro lyžařskou turistiku i rekreační sjezdové lyžování.⁵⁷

Trvalý nebo dlouhodobý pobyt má v okrese necelých 52 tis. obyvatel, tj. nejméně ze všech okresů v kraji. Hustota obyvatelstva dosahuje pouze 37 obyvatel na km². V dlouhodobém vývoji od roku 1990 se počet obyvatel příliš nemění. Rozdíl mezi maximální a minimální hodnotou zde nepřesahuje 300 obyvatel. Přitom vývoj obyvatelstva je značně nerovnoměrný, ale od roku 2006 je zaznamenán růstový trend. Celkový počet obyvatelstva se k 31. 12. 2009 nepatrně zvýšil na 51.548 obyvatel.⁵⁸

Nejproblémovější lokalitou je mikroregion Volarsko, kde se míra nezaměstnanosti dlouhodobě pohybuje nad 10 %. V této oblasti není dostatečný počet pracovních příležitostí, ani velký zaměstnavatel, nebo větší množství firem,

⁵⁶ Charakteristika okresu Prachatice, http://portal.mpsv.cz/sz/local/pt_info/dokumenty_stazeni/charakteristika.pdf, poslední aktualizace 28. 4. 2006, ÚP Prachatice, cit. 29. 1. 2010, více viz. Příloha č. 2.

⁵⁷ Charakteristika okresu Prachatice, http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pt, poslední aktualizace 19. 6. 2009, ČSÚ, cit. 29. 1. 2010.

⁵⁸ Tamtéž.

kteřé by práci nabízely. Část pracovních příležitostí poskytuje cestovní ruch, neboť mikroregion sousedí se Spolkovou republikou Německo. Na území Volarska leží Chráněná krajinná oblast Šumava, značnou část území pokrývají lesy. V zimním období trpí region vzhledem ke své vyšší nadmořské výšce špatnou dopravní dostupností a časnějším úbytkem sezónních prací.⁵⁹

Zkoumaný soubor

Na konci prosince 2009 evidoval Úřad práce v Prachaticích celkem 2034 osob hledajících práci. Z celkového počtu registrovaných nezaměstnaných je 973 žen (47,8%). Evidováno bylo 362 občanů se zdravotním postižením (17,8% z celkového počtu nezaměstnaných). K 31. 12. 2009 bylo registrováno 167 absolventů škol a mladistvých. Míra registrované nezaměstnanosti v okrese k 31. 12. 2009 činila 7,0%. V okrese byla nejvyšší nezaměstnanost v mikroregionu Volary, k 31. 12. 2009 míra nezaměstnanosti dosáhla hodnoty 9,37%.

Regionální nezaměstnanost

Region	Ekonom. aktivní*	31.12.2008		31.12.2009	
		uchazeči	míra nezam.	uchazeči	míra nezam.
Prachaticko	12079	604	4,60	865	6,69
Vimpersko	8728	411	4,20	664	7,03
Volarsko	3233	265	7,67	315	9,37
Netolicko	1979	107	4,50	138	6,72
Okres	-----	1422	4,8	2034	7,0

Statistické údaje ÚP Prachatice.

Ke dni 8. 3. 2010 vedl ÚP Volary v evidenci 347 uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu je 186 mužů a 161 žen. Nad 5 měsíců v evidenci (dlouhodobě nezaměstnaných) je 108 uchazečů, z toho 54 mužů a 54 žen. Osob se zdravotním postižením je evidováno 53.⁶⁰

⁵⁹ Charakteristika, ÚP Prachatice.

⁶⁰ OKpráce, verze 10.30, ÚP Volary, Oksystém, zdroj: Jindřiška Nechutná.

Cílová skupina dotazovaných osob byla volena z nezaměstnaných osob na Volarsku. Nezaměstnaní byli vybíráni a oslovení náhodně a anonymně. Celkem bylo ve sledované oblasti osloveno 32 nezaměstnaných osob. Z nich bylo 20 ochotných odpovědět na otázky v řízeném rozhovoru.

2.3 Nástroje sběru dat

Metoda výzkumu

Pro účely této práce byla využita metoda terénního výzkumu sledovaného jevu. Standardizovaný rozhovor byl prováděn s cílovou skupinou v rámci Volarska. Odpovědi, zjištěné z rozhovorů, byly poté zpracovány prostřednictvím matematicko statistické metody. Výsledky řízeného rozhovoru byly doplněny o analýzu statistických údajů z daného mikroregionu.

Technika výzkumu

Jako techniky sběru dat bylo využito standardizovaného rozhovoru⁶¹ s vědomím jeho výhod i nevýhod. Jednou z výhod řízeného rozhovoru je osobní kontakt s dotazovaným, přičemž se vyloučí špatné pochopení kladené otázky. Nevýhodou řízeného rozhovoru může být skutečnost, že se nejedná o zcela anonymní dotazování a může se u cílové skupiny vyskytnout „syndrom morčete“. Řízený rozhovor obsahuje identifikační otázky, které napomáhají lépe charakterizovat vzorek dotazovaných a zároveň slouží jako filtrační otázky. V řízeném rozhovoru bylo využito zejména uzavřených, polytomických a polouzavřených otázek.

Otázky standardizovaného rozhovoru vážící se k hypotézám

K H1 se váží následující otázky:

1. Navštěvujete pravidelně v době své nezaměstnanosti ÚP?
2. Jste spokojen(a) se zprostředkovatelskou činností ÚP?
(Pokud nejste, uveďte z jakého důvodu.)
3. Které nástroje aktivní politiky zaměstnanosti našeho státu znáte?
4. Byl(a) jste seznámen(a) na ÚP s individuálním akčním plánem (IAP)?
5. Byl Vám nabídnut úřadem práce rekvalifikační kurz(y)?

⁶¹ Srov. Záznamový arch standardizovaného rozhovoru, Příloha č. 3.

6. Pokud jste odpověděl(a) ano, využil(a) jste této nabídky a do kurzu nastoupil(a)? (Pokud ne, z jakého důvodu?)
7. V případě, že Vám rekvalifikační kurz nebyl nabídnut, máte o nějaký zájem?
8. Byla Vám nabídnuta účast na projektech „CESTA DO PRÁCE“ nebo „DOBRÁ PRÁCE“?⁶²
9. Pokud ano, účastníte se některého z nich? Máte pocit, že Vám může pomoci v hledání nového zaměstnání? V případě, že jste účast odmítl(a), z jakého to bylo důvodu?
17. Využíváte nebo máte zájem využívat některý z typů nástrojů APZ?
18. Pokud si hledáte zaměstnání sám(a), jakým nejčastějším způsobem?
- Tištěné inzeráty Prostřednictvím Internetu Přes známé
- Jiným způsobem

K H2 se váží následující otázky:

10. Byla Vám nabídnuta možnost výkonu veřejně prospěšných prací (VPP)?
11. Pokud Vám VPP byla nabídnuta, vykonával(a) jste tuto činnost?
- Ano Ne (Z jakého důvodu?)
12. Máte zájem vykonávat VPP?
13. Byla Vám nabídnuta možnost výkonu veřejné služby, abyste si mohl(a) zlepšit svou životní situaci?
14. Pokud jste veřejnou službu vykonával(a), kolik hodin měsíčně?
15. Pokud jste veřejnou službu odmítl(a), z jakého důvodu?
16. V případě, že Vám výkon veřejné služby nebyl nabídnut, máte zájem o tuto činnost?

⁶² Úřad práce v Prachaticích zařazoval od poloviny roku 2009 uchazeče a zájemce o zaměstnání do rekvalifikačních také prostřednictvím projektů Evropských sociálních fondů..Jednalo se o národní individuální projekt / NIP/ Poradenství a rekvalifikace a dva regionální individuální projekty / RIP/ - Cesta do práce v Jihočeském kraji a Dobrá práce v Jihočeském kraji. U posledních dvou jmenovaných byly v obsahu programu zařazeny rekvalifikační kurzy pro přesně určené cílové skupiny.

2.4 Prezentace výsledků a jejich interpretace

H 1 Předpokládám, že dlouhodobě nezaměstnaní vědí o nabízených nástrojích aktivizace v rámci politiky zaměstnanosti a většina se do nich zapojuje.

Otázka č. 1: „Navštěvujete pravidelně v době své nezaměstnanosti ÚP?“

Tabulka č. 1

Resp. dle pohlaví	Resp. dle délky evidence na ÚP	ANO	NE	Celkem
muži	DN	9	1	10
	KN	2	0	2
ženy	DN	6	0	6
	KN	2	0	2
Celkem		19	1	20

Legenda: DN dlouhodobě nezaměstnaní KN krátkodobě nezaměstnaní

Odpovědi na tuto otázku byly vyhodnoceny vzhledem k pohlaví a délce evidence uchazečů o zaměstnání. Při vyhodnocování se ukázalo, že většina nezaměstnaných pravidelně navštěvuje ÚP.

Interpretace

Z uvedených výsledků vyplývá, že většina dotázaných dochází na ÚP dle předem domluvených termínů. V této činnosti nezaměstnaní vyvíjí aktivitu bez ohledu na délku své evidence.

- H1 byla potvrzena.

Otázka č. 2: „Jste spokojen(a) se zprostředkovatelskou činností ÚP?“

Tabulka č. 2

Resp. dle pohlaví	ANO	NE	Celkem
muži	8	4	12
ženy	5	3	8
Celkem	13	7	20

Při celkovém hodnocení odpovědí bez ohledu na délku nezaměstnanosti se ukázalo, že 67% mužů a 63% žen je spokojeno se zprostředkovatelskou činností ÚP. Nejčastějším důvodem, který uvedlo 5 nespokojených uchazečů byl fakt, že jim stále nebylo nabídnuto nové pracovní místo. Dva dotázaní poukazovali na dlouhou čekací dobu na ÚP.

Interpretace

Tato otázka byla zvolena především pro svou doplňující funkci. Pomůže nám nastínit názor nezaměstnaných na činnost státu prostřednictvím úřadů práce.

- Otázka (č. 2) vážící se k H1 zde slouží pouze k dokreslení a upřesnění sledovaných jevů, nebude proto zařazena do výsledného hodnocení.

Otázka č. 3: „Které nástroje aktivní politiky zaměstnanosti našeho státu znáte?“

Tabulka č. 3

Nástroje APZ	DN (16 resp.)	KN (4 resp.)	Celkem (%)
Rekvalifikace	15 (94%)	3 (75%)	18 (90%)
Investiční pobídka	0 (0%)	1 (25%)	1 (5%)
Veřejně prospěšné práce	13 (81%)	3 (75%)	16 (80%)
Spol. účelná pracovní místa	7 (44%)	1 (25%)	8 (40%)
Příspěvek na zapracování	5 (31%)	0 (0%)	5 (25%)
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	1 (6%)	0 (0%)	1 (5%)
Veřejná služba	6 (38%)	2 (50%)	8 (40%)

Při pohledu na výsledky otázky č. 3 je zřejmé, že nejznámějšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace (známé pro 90% dotázaných) a veřejně prospěšné práce (známé pro 80% dotázaných). Z výsledků dále vyplývá, že investiční pobídky a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program nejsou většině dotázaných známy.

Interpretace

Tato otázka má přímou vazbu na zjišťování míry využívání aktivních nástrojů zaměstnanosti uchazeči o zaměstnání. Odpovědi na otázku odkryly skutečnost, že mezi nejznámější nástroje APZ patří rekvalifikace a veřejně prospěšné práce.

- H1, s ohledem na kontext výsledků, lze považovat za potvrzenou.

Otázka č. 4: „Byl(a) jste seznámen(a) na ÚP s individuálním akčním plánem (IAP)?“

Na tuto otázku odpovědělo 14 dotazovaných kladně, 2 dotazovaní záporně. 4 dotazovaní uvedli, že neví.

Interpretace

Tato otázka byla zvolena především pro svou doplňující funkci. Pomůže nám nastínit realizaci poradenské a aktivizační činnosti ÚP Volary. Současně z výsledků vyplývá, že většina dotazovaných je motivována prostřednictvím individuálního akčního plánu (IAP), který je součástí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

- Tato položka byla zahrnuta pod H1 a vzhledem ke kontextu byla potvrzena, jelikož převažuje počet nezaměstnaných, s kterými IAP byl sestaven.

Otázka č. 5: „Byl vám nabídnut úřadem práce rekvalifikační kurz?“

Tabulka č. 4

Resp. dle pohlaví	ANO	NE	Celkem
muži	5	7	12
ženy	3	5	8
Celkem	8	12	20

Z těchto odpovědí se dozvídáme, že rekvalifikační kurz byl nabídnut 5 mužům (tj. 42% z celkového počtu dotázaných mužů) a 3 ženám (tj. 38% z celkového počtu dotázaných žen). Z hlediska vzdělání dotazovaných byla rekvalifikace

nabídnuta 3 nezaměstnaným se základním vzděláním, 4 vyučeným nezaměstnaným a jednomu nezaměstnanému se středoškolským vzděláním.

Interpretace

Hlavním úkolem této otázky bylo zjistit, v jaké míře jsou rekvalifikační kurzy, zvyšující šanci na uplatnění na trhu práce, uchazečům o zaměstnání nabízeny. Vzhledem k malému počtu dotázaných a relativně vysokému počtu kladných odpovědí lze usuzovat, že jsou nabízeny hojně. Odpovědi na otázku č. 5 byly vyhodnoceny vzhledem k pohlaví, tak ve vztahu ke vzdělání dotazovaných.

- Tato položka, vážící se k H1 nebude hodnocena z hlediska potvrzení či vyvrácení hypotézy. Cílem bylo zmapovat aktivitu ÚP směrem k uchazečům o zaměstnání.

Otázka č. 6: „Pokud jste odpověděl(a) ano, využil(a) jste této nabídky a do kurzu nastoupil(a)? (Pokud ne, z jakého důvodu?)“

Z návaznosti na předchozí položku je patrné, že zde odpovídalo pouze 8 dotazovaných. 50% uchazečů, kterým byla nabídnuta rekvalifikace, tento nástroj APZ nevyužilo, přičemž za největší překážku v absolvování rekvalifikačního kurzu považují dojíždění.

Interpretace

Prezentované výsledky k položce č. 6 na první pohled značí, že účast na rekvalifikacích se ze strany nezaměstnaných setkává s problémem dojíždění, tedy místní dostupností.

- H1 nebyla potvrzena ani vyvrácena.

Otázka č. 7: „V případě, že Vám rekvalifikační kurz nebyl nabídnut, máte o nějaký zájem?“

Na tuto položku v rozhovoru odpovídalo 12 dotazovaných, kterým nebyla rekvalifikace nabídnuta. 67% z dotázaných se k možnosti nástupu do rekvalifikačního kurzu vyjádřilo kladně.

Interpretace

Vzhledem k odpovědím na otázku č. 7 lze usuzovat, že většina nezaměstnaných se aktivně snaží zlepšit své šance na trhu práce. Zájem o rekvalifikační kurzy má vysokou výpovědní hodnotu.

- Domnívám se, že H1 byla potvrzena – jedná se sice o nepřímé zjištění, ale výpovědní hodnota není zanedbatelná.

[Srov.] Počet osob v rekvalifikaci v okrese Prachatice

Rekvalifikace	K 31.12.2009
Uchazeči v rekvalifikaci na konci sled. období	4
Uchazeči v rekvalifikaci od počátku roku*	176
Uchazeči zařazení do rekvalifikace od počátku roku	172
Uchazeči, kteří ukončili rekvalifikaci od počátku roku	143
z toho úspěšně	128

* včetně uchazečů pokračujících z minulého roku, statistické údaje ÚP Prachatice.

Otázka č. 8: „Byla Vám nabídnuta účast na projektech „CESTA DO PRÁCE“ nebo „DOBRÁ PRÁCE?“

(Tato otázka navazuje na otázku následující, má filtrační charakter.)

Otázka č. 9: „Pokud ano, účastníte se některého z nich? Máte pocit, že Vám může pomoci v hledání nového zaměstnání? V případě, že jste účast odmítl(a), z jakého to bylo důvodu?“

Na tuto otázku odpovědělo kladně 14 dotázaných, tj. 70% z celkového počtu dotázaných. Svou odpověď doplnili nejčastěji o zdůvodnění, že hlavní přínos vidí v osvojení si určitých dovedností, jako jsou práce na PC, psaní životopisu, příprava na jednání s potencionálním zaměstnavatelem. Účast na projektu odmítli 4 nezaměstnaní, přičemž svůj nezájem odůvodnit nechtěli.

Interpretace

Jedná se o otázku, která nám pomůže nastínit postoj nezaměstnaných k nabízeným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Z odpovědí vyplývá, že většina z nich je ochotna prostřednictvím projektů své šance na pracovním trhu zvyšovat.

- H1 byla potvrzena.

Otázka č. 17: „Využíváte nebo máte zájem využívat některý z typů nástrojů APZ?“
 Rekvalifikace – účast nebo zájem potvrdilo 15 dotazovaných.

Veřejně prospěšné práce – o tuto činnost měl zájem 1 uchazeč o zaměstnání.

Společensky účelné pracovní místo – zájem projevilo 5 dotázaných (uváděli pracovní místo v chráněné dílně).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – o tento nástroj projevili zájem 1 uchazeč o zaměstnání.

Veřejná služba – 4 dotazovaní uvedli, že by rádi vykonávali veřejnou službu, aby si zlepšili svou finanční situaci.

Interpretace

Výsledné odpovědi na tuto otevřenou otázku pomohou dokreslit zkoumanou situaci. Dotazovaní zde uvádějí nejčastější formy nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, o kterých se domnívají, že jim mohou pomoci v získání nového zaměstnání. Tato informace pro nás může mít důležitý význam ve smyslu aktivity či pasivity nezaměstnaných.

- H1 se potvrdila, pro svůj dokreslující účel nebude zahrnuta do konečného vyhodnocení výsledků.

Otázka č. 18: „Pokud si hledáte zaměstnání sám(a), jakým nejčastějším způsobem?“

Tabulka č. 5

Resp. dle pohlaví	Resp. dle délky nezam.	Tištěné inzeráty	Prostřednictvím internetu	Přes známé	Jiným způsobem
muži	DN	5	6	5	6
	KN	2	1	2	1
ženy	DN	1	4	2	4
	KN	0	2	2	2
Celkem		8	13	11	13

Jiným způsobem: nejčastěji byl uváděn osobní kontakt s potencionálním zaměstnavatelem, osobní návštěvy ve firmách a čerpání informací z vývěsek ÚP.

Při vyhodnocování se ukázalo, že většina nezaměstnaných vyvíjí aktivitu při hledání placeného místa a nespolehá pouze na zprostředkovatelskou činnost úřadu práce.

Interpretace

Z výsledků je patrné, že nejčastějším způsobem hledání pracovního místa je v dnešní době čerpání informací z Internetu. Druhou nejčastější odpovědí zůstal způsob již tradiční, a to dotazování se známých. Překvapivě velká část nezaměstnaných uvedla, že aktivně dochází do firem a osobně se ptá na práci u zaměstnavatelů.

- Tato položka vážící se k H1, díky svému podpůrnému charakteru nebude zahrnuta do konečného vyhodnocení výsledků.

H 2 Domnívám se, že o veřejnou službu a o veřejně prospěšné práce neprojevují dlouhodobě nezaměstnaní zájem.

Otázka č. 10: „Byla Vám nabídnuta možnost výkonu veřejně prospěšných prací (VPP)?“

Tabulka č. 6

Resp. dle pohlaví	Zdravotní omezení	ANO	NE	Celkem
muži	má	1	3	4
	nemá	4	4	8
ženy	má	0	2	2
	nemá	1	5	6
Celkem		6	14	20

Odpovědi na tuto otázku byly vyhodnoceny vzhledem k pohlaví a zdravotnímu omezení dotazovaných. Z tabulky lze vyčíst, že nabídky VPP směřují spíše k mužům než k ženám. Při pohledu na celkové výsledky je zřejmé, že 30% dotazovaných byla nabídnuta možnost výkonu VPP.

Interpretace

Prezentované výsledky k otázce č. 10 na první pohled značí rozdíly mezi muži a ženami. Třídění ohledně zdravotního omezení zde slouží pro dokreslení. Překvapivě z výsledků vyplývá, že 30% dotázaných byla možnost výkonu VPP nabídnuta. Lze se tedy domnívat, že ÚP směrem k evidovaným vyvíjí značnou aktivitu. Tento výsledek nám připravuje interpretační kontext pro další otázku v rozhovoru.

- Položka byla zahrnuta pod H2, nebude ovšem hodnocena z hlediska potvrzení či vyvrácení hypotézy. Cílem bylo zmapovat, v jaké míře jsou úřadem práce VPP nabízeny.

Otázka č. 11: „Pokud Vám VPP byla nabídnuta, vykonával(a) jste tuto činnost?“

Na tuto otázku odpovídalo 6 dotázaných (viz. tab. č. 6). Jeden nezaměstnaný uvedl, že nastoupil na VPP, zbylých 5 osob, kterým byla VPP nabídnuta, odmítlo. Nejčastějším důvodem pro odmítnutí výkonu VPP uváděli dotazovaní, že VPP je časově náročná, stydí se ji vykonávat, nebo prostě nemají zájem.

Interpretace

Otázka byla zaměřena na aktivní přístup nezaměstnaných ve využívání dostupných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, respektive na využívání VPP. Pohlédneme-li na výsledné odpovědi, je zřejmé, že dlouhodobě nezaměstnaní o VPP neprojevují zájem.

- H2 byla potvrzena.

Otázka č. 12: „Máte zájem vykonávat VPP?“

Na tuto otázku odpovídalo 14 nezaměstnaných, tedy ti, kterým nebyla VPP nabídnuta. 3 dotázaní uvedli ANO, 11 dotázaných uvedlo NE.

Interpretace

Prezentované výsledky k otázce č. 12 na první pohled naznačují nezájem dlouhodobě nezaměstnaných využít jeden z nástrojů APZ, tedy veřejně prospěšné práce.

- H2 byla potvrzena.

Otázka č. 13: „Byla Vám nabídnuta možnost výkonu veřejné služby, abyste si mohl(a) zlepšit svou životní situaci?“

V rozhovorech všech 20 nezaměstnaných uvedlo, že jim výkon veřejné služby nebyl nabídnut.

Interpretace

Tato otázka měla za úkol zmapovat situaci v mikroregionu. Z odpovědí vyplynulo, že veřejná služba není nabízena. Položka č. 13 měla být odrazovou otázkou pro

dvě následují otázky, které měly mapovat vyvíjenou aktivitu dlouhodobě nezaměstnaných v přístupu k výkonu veřejné služby.

Dle slov tajemníka⁶³ Městského úřadu Volary není veřejná služba realizována. V dohledné době se realizace neplánuje. Hlavním důvodem, proč není nabízena možnost veřejné služby dlouhodobě nezaměstnaným je fakt, že personální náročnost pro realizaci je vysoká. Tajemník uvedl, že by město realizovalo výkon veřejné služby v případě povinnosti vyplývající ze zákona, a nebo v případě, že by byl o výkon veřejné služby zájem ze strany nezaměstnaných.

Město Prachatice prostřednictvím technických služeb města zajišťuje veřejnou službu od 15. 7. 2009. Od počátku realizace do konce února 2010 (tj. 8 měsíců) bylo zapojeno 11 mužů a 7 žen, celkem tedy 18 dlouhodobě nezaměstnaných evidovaných úřadem práce v Prachaticích.⁶⁴

- H2 s ohledem na kontext problematiky byla potvrzena.

Otázka č. 16: „V případě, že Vám výkon veřejné služby nebyl nabídnut, máte zájem o tuto činnost“

Tabulka č. 8

Resp. dle pohlaví	Zdravotní omezení	ANO	NE	Celkem
muži	má	1	3	4
	nemá	2	6	8
ženy	má	1	1	2
	nemá	4	2	6
Celkem		8	12	20

Při zpracování a vyhodnocení odpovědí na otázku č. 15 je zřejmé, že o výkon veřejné služby má zájem více žen než mužů. V celkovém hodnocení uvedlo 40% nezaměstnaných, že mají zájem o výkon veřejné služby. 60 % dotázaných uvedlo, že se do výkonu veřejné služby zapojit nechce.

⁶³ Ing. František Pokorný (1960), tajemník MěÚ Volary, v letech od 2007 dosud.

⁶⁴ TICHÝ, O. Statistická zpráva, MěÚ Prachatice, dostupné v archivu autorky.

Interpretace

Z uvedených výsledků vyplývá, že většina (tj. 60 %) dotazovaných nezaměstnaných nemá zájem o výkon veřejné služby. Tato informace pro nás může mít důležitý význam ve smyslu aktivity nezaměstnaných. I když 40% nezaměstnaných uvedlo, že má zájem o výkon veřejné služby, naskýtá se nám téma k úvaze, zda by skutečně veřejnou službu vykonávali.

- H2 v tomto případě lze považovat za jednoznačně potvrzenou.

2.5 Verifikace hypotéz

Údajům uvedeným v předchozí kapitole bude přiřazen význam směřující k potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz H1 a H2.

Legenda:

+	Hypotéza potvrzena
-	Hypotéza vyvrácena
+/-	Hypotéza potvrzena neprůkazně

H 1 Předpokládám, že dlouhodobě nezaměstnaní vědí o nabízených nástrojích aktivizace v rámci politiky zaměstnanosti a většina se do nich zapojuje.

K H1 se přímo vztahují otázky č:

Otázky	č. 1	č. 3	č. 4	č. 6	č. 7	č. 9
Výsledky	+	+	+	+/-	+	+

H1 byla potvrzena z 83%.

H 2 Domnívám se, že o veřejnou službu a o veřejně prospěšné práce neprojevují dlouhodobě nezaměstnaní zájem.

K H2 se přímo vztahují otázky č:

Otázky	č. 11	č. 12	č. 13	č. 16
Výsledky	+	+	+	+

H2 byla potvrzena z 100%.

Závěr

Nezaměstnanost je fenoménem moderní tržní společnosti a stává se aktuálním společensky diskutovaným sociálním tématem. Ve své podstatě je to převážně negativní jev působící nepříznivě na jedince, jeho blízké okolí i společnost. Na nezaměstnanost lze pohlížet z různých úhlů, neboť je to nejen ekonomický jev, ale zasahuje také do oblasti sociální politiky, sociologie, psychologie a kultury. Svou bakalářskou práci „Využití aktivní politiky zaměstnanosti na Volarsku“ jsem zpracovávala především z hlediska sociální politiky. Toto téma jsem nezvolila náhodou, nýbrž z důvodu, že se již několik let zabývám negativními vlivy nezaměstnanosti, protože řada osob v mém blízkém okolí je dlouhodobě nezaměstnaná. Odborně mi pak pomohly téma ukotvit zkušenosti získané během studia Teologické fakulty JU a výkon části odborné praxe na pracovišti úřadu práce.

Je třeba si uvědomit, že neúspěšné pokusy sehnat zaměstnání mohou vést k beznaději, ztrátě sebedůvěry až k apatii. Dlouhodobá nezaměstnanost dostává osoby i jejich celé rodiny do náročných životních situací projevujících se například pasivitou v hledání práce, rezignací na další sebevzdělávání a finanční tísní. Při zpracování své bakalářské práce jsem se především zaměřila na přístup nezaměstnaných k nabízeným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Vedle základních nástrojů APZ stát prostřednictvím úřadů práce realizuje řadu projektů sloužících k znovu začlenění nezaměstnaných na trh práce. Aktuálním tématem dnešní doby je také realizace veřejné služby, která má za cíl, vedle zlepšení finanční situace nezaměstnaných, uchovat či získat dovednosti a pracovní návyky dlouhodobě nezaměstnaných.

Cílem práce bylo zjistit, do jaké míry využívají dlouhodobě nezaměstnaní nabízené možnosti aktivizace. Na základě podkladů získaných z OKsystému a z vyhodnocení odpovědí nezaměstnaných vyplývá, že uchazeči o zaměstnání mají nejvíce zájem využívat nabízené rekvalifikace (včetně rekvalifikací v rámci projektů ESF). Vzhledem k tomu, že realizace výkonu veřejné služby není

zákonem povinná, město Volary tento aktivizační nástroj zatím nezavedlo do praxe. Zároveň z postojů dlouhodobě nezaměstnaných lze usuzovat, že nemají velký zájem zapojovat se do výkonu veřejné služby. Stejný postoj zaujímají dlouhodobě nezaměstnaní v mikroregionu k nabízeným veřejně prospěšným pracím.

S ohledem na povolený rozsah bakalářské práce jsem nemohla zkoumat všechny dílčí aspekty dotýkající se aktivní politiky zaměstnanosti. Mně samotné by dále připadalo jako velmi přínosné zpracování této tematiky z pohledu gender, či poukázání na problematiku z hlediska rasových a kulturních rozdílů jejích nositelů. V dlouhodobém horizontu by bylo zajímavé zhodnotit efektivitu vynaložených prostředků na APZ v souvislosti se znovu zapojením dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce.

Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje

BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: GRADA, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

KELLER, J. Soumrak sociálního státu. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2006. ISBN 80-86429-41-5.

KUCHAŘ, P. Trh práce. Praha: Karolinum, 2007, ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. rozšíř. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.

MATOUŠEK, O. a kol. Sociální služby. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-310-9.

MATOUŠEK, O. KOLÁČKOVÁ, J. KODYMOVÁ, P. (eds.) Sociální práce v praxi. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

NOVÝ, I. a kol. Sociologie pro ekonomy. Praha: GRADA, 1997. ISBN 80-7169-433-9

SIROVÁTKA, T. (ed.) Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin. Brno: Masarykova universita, 2004. ISBN 80-210-3455-6.

SIROVÁTKA, T. (ed.) Menšiny a marginalizované skupiny v České republice. Brno: Masarykova universita, 2002. ISBN 80-210-2791-6.

Jiné zdroje

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ve znění pozdějších předpisů).

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi (ve znění pozdějších předpisů).

Vyhláška MPSV ČR č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Charakteristika okresu Prachatice [online]. Poslední aktualizace 28. 4. 2006,

ÚP Prachatice [cit. 2010-29-01]. Dostupné z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/pt_info/dokumenty_stazeni/charakteristika.pdf>.

Charakteristika okresu Prachatice [online]. Poslední aktualizace 19. 6. 2009, Český statistický úřad České Budějovice [cit. 2010-01-29]. Dostupné z WWW:

<http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pt>.

NEČAS, P. Veřejná služba. (2009) [online]. Poslední aktualizace

6. 2. 2009, MPSV [cit. 2010-02-20]. Dostupné z WWW:

<<http://www.mpsv.cz/cs/6242>>.

Veřejná služba zaujala stovky lidí. (2009) [online]. Poslední aktualizace

7. 10. 2009, MPSV [cit. 2010-02-20]. Dostupné z WWW:

<<http://www.mpsv.cz/cs/7692>>.

Veřejnou službu mohou obce využít při úklidu zasněžených chodníků. (2009)

[online]. Poslední aktualizace 27. 1. 2010, MPSV [cit. 2010-02-23]. Dostupné

z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/8167>>.

Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v roce 2009. (2009) [online].

Poslední aktualizace 22. 4. 2009, MPSV [cit. 2010-02-26]. Dostupné z WWW:

<<http://www.mpsv.cz/cs/6853>>.

Zpráva Úřadu práce v Prachaticích o situaci na trhu práce 2009. zkrácená verze, (2010) [online]. Poslední aktualizace 1. 2. 2010, ÚP Prachatice [cit. 2010-03-11].

Dostupné z WWW:

<http://portal.mpsy.cz/sz/local/pt_info/statistiky/zprsituace/ptokres1209-zk.pdf>.

Abstrakt

KOŘÍNKOVÁ, K. *Využití aktivní politiky zaměstnanosti na Volarsku*. České Budějovice 2010. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce J. Šimečková.

Klíčová slova: nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, dopady nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti státu, rekvalifikace, veřejná služba.

Obsahem práce je přiblížení problematiky nezaměstnanosti, především je kladen důraz na přístup nezaměstnaných ve využívání dostupných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v mikroregionu Volarska. Teoretická část se zabývá charakteristikou nezaměstnanosti, jejími dopady na člověka i celou společnost. Čtenář je seznámen se základními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, s veřejnou službou a dalšími aktivitami státu, které přispívají k zvyšování zaměstnanosti.

Praktická část obsahuje charakteristiku mikroregionu Volarska a popis zkoumaného vzorku. Z vyhodnocení odpovědí standardizovaného rozhovoru je patrné, že mezi nejvíce využívané nástroje APZ patří rekvalifikace. Veřejně prospěšné práce stojí naopak v pozadí zájmu dlouhodobě nezaměstnaných. Přestože v mikroregionu není prozatím realizována veřejná služba, nezaměstnaní o výkon veřejné služby neprojevují zájem.

Abstract

KOŘÍNKOVÁ, K. *Utilization of the active labour market policy in the Volary region..* České Budějovice, 2010. Bachelor thesis. University of South Bohemia in České Budějovice. Faculty of Theology. Department of Practical Theology. Thesis supervisor J. Šimečková.

Key words: unemployment, long-term unemployment, impact of unemployment, active employment policy of state, retraining, public service.

This thesis is dedicated to the problem of unemployment, with main focus on access of the unemployed to the available tools of active labour policy in the micro region Volarsko. The theoretical part describes the characteristics of unemployment and its impact on man and society. The basic instruments of active labour market policy are introduced together with public service and other state activities which contribute to increase of employment.

The practical part presents the characteristic of micro region Volarsko and a description of a studied sample. The evaluation of responses of a standardized interview shows that one of the most common tools of active labour policy is retraining, while community service is of a lower interest to the long-term unemployed. In spite of the fact that the micro region has not yet implemented public service, the unemployed do not show any interest in this area.

Přílohová část

Seznam příloh

Příloha č. 1

Informační brožura Úřadu práce v Prachaticích.

Příloha č. 2

Mapa spádového obvodu obce s rozšířenou působností Prachatice.

Příloha č. 3

Záznamový arch standardizovaného rozhovoru.

1. Co je to rekvalifikace?

Rekvalifikaci se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností.

Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Rekvalifikačním zařízením, které na základě dohody s úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

Právní předpisy upravující rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání a zaměstnanců.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Výhláška MPSV ČR č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Na rekvalifikaci není právní nárok!

2. Pro koho zabezpečuje úřad práce rekvalifikace?

Úřad práce zabezpečuje rekvalifikaci pro uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Uchazečem o

zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání.

Úřad práce zabezpečuje a usměrňuje rekvalifikace ve svém územním obvodu dle potřeby dostatečných profesí na trhu práce a z profesní struktury nově vznikajících pracovních míst. Zvažuje především:

- jak mohou být využity dosavadní vědomosti a dovednosti
- jaké znalosti a dovednosti je třeba rekvalifikací získat
- osobní předpoklady, schopnosti a zdravotní způsobilost občana pro určitou rekvalifikaci
- možnosti následného uplatnění rekvalifikovaných občanů na trhu práce

3. Jaké vzdělávací možnosti nabízí úřad práce pro uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání bez kvalifikace?

Uchazečům o zaměstnání nebo zájemcům o zaměstnání bez kvalifikace úřad práce vyhledává a nabízí jiné vzdělávací a kvalifikační možnosti v kurzech, které připravují na jednoduché pracovní činnosti formou zaškolení či zaučení. Absolventi těchto kurzů obdrží potvrzení či osvědčení o tom, že získali základy znalostí a dovedností v určité profesi.

4. Dohoda o rekvalifikaci

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání.

Dohoda musí být uzavřena písemně a jsou v ní uvedeny podmínky, za nichž bude rekvalifikace provedena.

1. úřad práce utradí náklady rekvalifikace
2. po celou dobu rekvalifikace je uchazeč o zaměstnání zabezpečen podporou při rekvalifikaci ve výši 60% průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého dosáhl v posledním zaměstnání, nebyl-li naposledy zaměstnán, stanoví se mu podpora ve výši 0,14 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství.
3. uchazeč nebo zájemce je povinen:
 - nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci
 - plnit studijní a výcvikové povinnosti
 - dodržovat předpisy a řády rekvalifikačního zařízení

- oznamovat neprodleně důvody, které mu brání v účasti na rekvalifikaci

- podrobit se závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností

- uhradit náklady na rekvalifikaci, pokud bez vážných důvodů rekvalifikaci nedokončí

4. Pokud uchazeč odmítne bez vážných důvodů nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci nebo se neúčastní rekvalifikace dle rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní si studijní a výcvikové povinnosti nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí, bude vyloučen z evidence uchazečů

o zaměstnání. Znovu zařazen do evidence může být po uplynutí doby 6 měsíců.

5. Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.

Zaměstnavatelům, kteří provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců nebo rekvalifikačnímu zařízení (pokud zajišťuje pro zaměstnavatele rekvalifikaci) mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikaci zaměstnanců a náklady s ní spojené.

Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a případně rekvalifikačním zařízením, uskutečňuje se v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance. Za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel předkládá úřadu práce písemnou žádost o úhradu nákladů na rekvalifikaci zaměstnanců, přílohou žádosti je zejména :

- projevit rekvalifikace
- učební plán rekvalifikace
- kalkulaci nákladů na rekvalifikaci
- dohodu o rekvalifikaci se zaměstnanci
- dohodu o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením
- jmenový seznam účastníků rekvalifikace

Agendu rekvalifikací má na starost poradenský úsek Odboru poradenství evidence a podpor, který najdete v 1. patře budovy Úřadu práce v Prachaticích, Poštovní ulice 113.

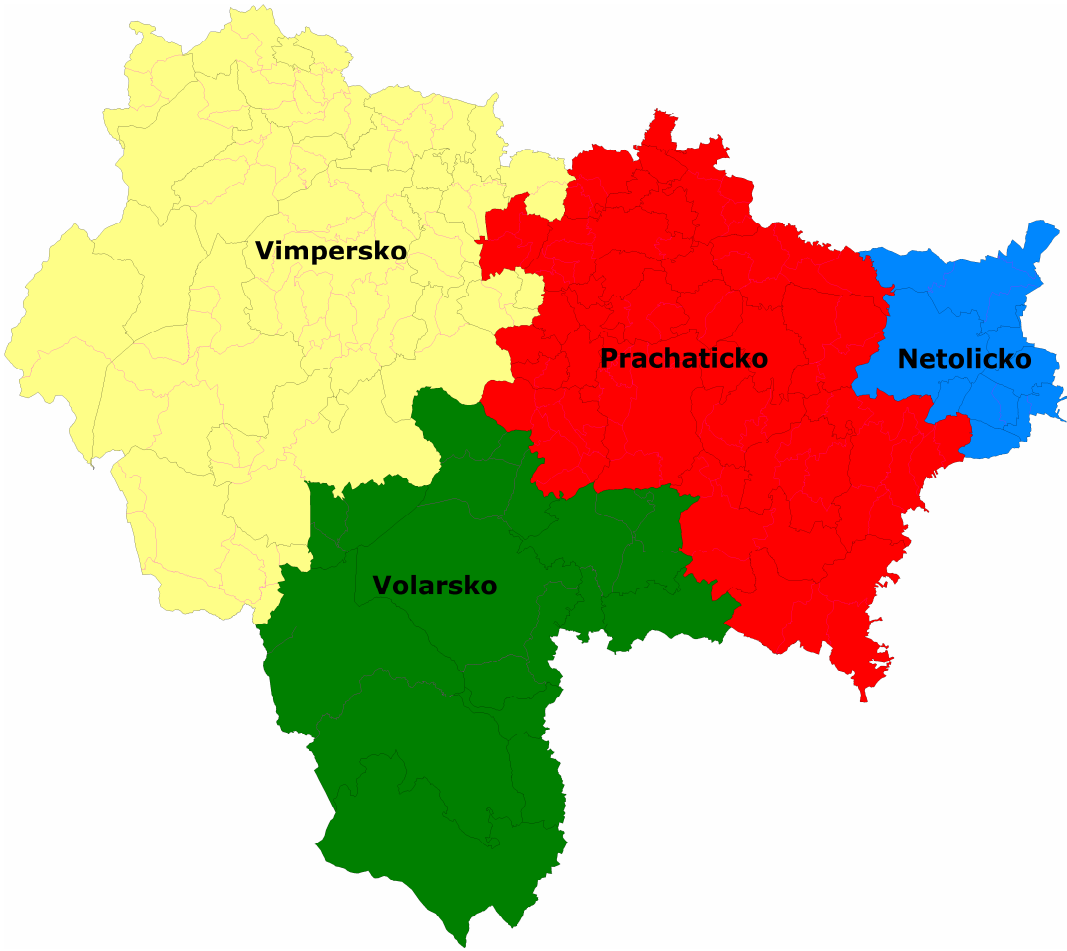
V úředních hodinách se bude Vašimi záležitostmi ohledně rekvalifikací zabývat paní Jana Vítová, kancelář č. 204. Je připravena odpovídat na Vaše dotazy na telefonním čísle 950 153 323.

Úřad práce v Prachaticích
Poštovní 113
383 01 Prachatice

Rekvalifikace



tel. 950 153 323, fax 388 311 189
e-mail: prachatice.up@op.mpsv.cz
http://portal.mpsv.cz/sz/lokalpt_info



Záznamový arch standardizovaného rozhovoru

Pohlaví

Muž Žena

Věk.....

Nejvyšší dosažené vzdělání

Základní Vyučen(a) Středoškolské s maturitou
 Vyšší odborné Vysokoškolské

Jste nyní evidován(a) na ÚP?

Ano Ne

Kolik měsíců trvá vaše nezaměstnanost?

méně než 5 měsíců více než 5 měsíců

Jste opakovaně evidován(a) na ÚP, kolikrát celkem?

.....

Máte nějaké zdravotní omezení, které Vám brání ve výkonu práce na plný úvazek?

Ano Ne

.....

1. Navštěvujete pravidelně v době své nezaměstnanosti ÚP?

Ano Ne

2. Jste spokojen(a) se zprostředkovatelskou činností ÚP?

Ano Ne (Pokud nejste, uveďte z jakého důvodu.).....

.....

3. Které nástroje aktivní politiky zaměstnanosti našeho státu znáte?

Rekvalifikace Investiční pobídky Veřejně prospěšné práce
 Společensky účelná pracovní místa Příspěvek na zapracování
 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program Veřejná služba

4. Byl(a) jste seznámen(a) na ÚP s individuálním akčním plánem (IAP)?

Ano Ne

5. Byl Vám nabídnut úřadem práce rekvalifikační kurz(y)?

Ano Ne

6. Pokud jste odpověděl(a) ano, využil(a) jste této nabídky a do kurzu nastoupil(a)? Ano Ne (Pokud ne, z jakého důvodu?).....

.....

7. V případě, že Vám rekvalifikační kurz nebyl nabídnut, máte o nějaký zájem?

Mám Nemám

8. Byla Vám nabídnuta účast na projektech „CESTA DO PRÁCE“ nebo „DOBRÁ PRÁCE“? Ano Ne

9. Pokud ano, účastníte se některého z nich? Máte pocit, že Vám může pomoci v hledání nového zaměstnání? V případě, že jste účast odmítl(a), z jakého to bylo důvodu?.....
.....
.....

10. Byla Vám nabídnuta možnost výkonu veřejně prospěšných prací (VPP)?

Ano Ne

11. Pokud Vám VPP byla nabídnuta, vykonával(a) jste tuto činnost?

Ano Ne (Z jakého důvodu ?).....
.....

12. Máte zájem vykonávat VPP?

Ano Ne

13. Byla Vám nabídnuta možnost výkonu veřejné služby, abyste si mohl(a) zlepšit svou životní situaci?

Ano Ne

14. Pokud jste veřejnou službu vykonával(a), kolik hodin měsíčně?.....

15. Pokud jste veřejnou službu odmítl(a), z jakého důvodu?.....
.....

16. V případě, že Vám výkon veřejné služby nebyl nabídnut, máte zájem o tuto činnost? Mám Nemám

17. Využíváte nebo máte zájem využívat některý z typů nástrojů APZ?.....
.....
.....

18. Pokud si hledáte zaměstnání sám(a), jakým nejčastějším způsobem?

Tištěné inzeráty Prostřednictvím Internetu Přes známé

Jiným způsobem.....